

PENGARUH GAJI, JAMINAN KESEJAHTERAAN,
LINGKUNGAN KERJA, SARANA DAN FASILITAS KERJA,
SERTA SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.BANKMAYAPADA
INTERNASIONAL,TBK CABANG PEMUDA SURABAYA

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

YENNY KURNIAWATI

0821639

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA

2012

PENGARUH GAJI, JAMINAN KESEJAHTERAAN,
LINGKUNGAN KERJA, SARANA DAN FASILITAS KERJA,
SERTA SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.BANKMAYAPADA
INTERNASIONAL,TBK CABANG PEMUDA SURABAYA

SKRIPSI



Oleh:

YENNY KURNIAWATI

0821639

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA

2012

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	YENNY KURNIAWATI
NPM	0821639
Fakultas	Ekonomi
Jurusan	Manajemen
Judul Skripsi	Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja, serta Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Cabang Pemuda Surabaya.

Pembimbing, Tanggal,

V. Ratna Inggawati., SE., MM.

Mengetahui Ketua
Program Studi Tanggal,

Thyophoida W.S.P., SE., MM.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh **Yenny Kurniawati** dengan NPM. **0821639**
Telah diuji pada 2012 dan dinyatakan **LULUS** oleh:

Ketua Tim Penguji :

V. Ratna Inggawati, SE., MM.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

.....

Ketua Program Studi

.....

Dra. Maria Widyastuti, MM.

.....

Thyophoida W.S.P., SE., MM.

.....

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, JAMINAN KESEJAHTERAAN,
LINGKUNGAN KERJA, SARANA DAN FASILITAS KERJA,
SERTA SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.BANKMAYAPADA
INTERNASIONAL,TBK CABANG PEMUDA SURABAYA**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan
Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Danna Cendika
Program Studi Manajemen Pemasaran

Pada hari _____, Tanggal _____ 2012

Disusun oleh :

Nama	YENNY KURNIAWATI
NPM	0821639
Fakultas	Ekonomi
Jurusan	Manajemen Pemasaran

Tim Penguji :

Nama

1. V. Ratna Inggawati, S.E., MM. (Ketua) _____
2. Dra. Maria Widyastuti, MM. (Anggota) _____
3. Thyophoida W.S.P., SE., MM. (Anggota) _____

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Yenny Kumjiawati
NPM : 0821639
Program Studi : Strata Satu (S.1)
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen Pemasaran
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya/ 02-11-1986
Alamat : Jl. Semut 6 no.24 , Surabaya
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja serta Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya.

1. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya ilmiah sendiri bukan plagiat dan atau karya orang lain.
2. Memperbolehkan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika untuk mempublikasikan seluruh / sebagian dari isi skripsi ini ke media publikasi. Dengan mencantumkan nama peneliti serta dosen pembimbing

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ada permasalahan terhadap karya ilmiah ini, maka saya siap bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku.

Surabaya, 10 September 2012

Yang membuat pernyataan,

(Yenny.Kumjiawati)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja, serta Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya"**. Skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi (S.E) program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. M. Yovita R Pandin , MM selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Ibu. Dra. Maria Widyastuti, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Suarabaya.
3. Ibu. Thyophoida W.S.P, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika Suarabaya.
4. Ibu V. Ratna. Inggawati, S.E, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Lilik Indrawati, S.E, MM selaku dosen penguji yang sudah banyak membantu, memberikan kritik dan saran terhadap skripsi saya.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya yang telah memberikan pengetahuan dan pengajaran selama saya menjadi mahasiswa di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
7. Orang tua tercinta Almarhum Tony Soeharsono dan Susan Hendrawati yang selalu mendoakan dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara kembar saya Fonny Kumiawati Soeharsono dan kakak tertua saya Yuliani Soeharsono, SH yang selalu membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Steffanus Prawiro, yang selalu tidak henti-hentinya memberi motivasi dan mendukung saya selama ini.
10. Suprobo Prawiro dan keluarga besar Prawiro yang mendukung saya selama ini.
11. Buat teman-teman saya Lilia, Lala, Hilla, Ni Nyomah Rizky, Hendra, Andreas, Sutrisno serta teman-teman yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan banyak dukungan kepada saya selama ini.

Penulis telah berusaha dalam menyusun skripsi ini, namun karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman maka penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan..

Surabaya, 25 September 2012

Penulis.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu atau sebelumnya.....	18
2.3 Hipotesis Penelitian	21
2.4 Rerangka Pemikiran	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Obyek Penelitian	24
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data.....	24
3.3 Variabel Penelitian	26
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	26

3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	29
3.6 Metode dan Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Teknik Analisis Data	30
3.6.1.1 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.6.1.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	33
3.6.2 Prosedur Pengujian Hipotesis	34
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2 Visi dan Misi	39
4.1.3 Produk dan Jasa	40
4.1.4 Jaringan Kantor	41
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	42
4.2.1.1 Klasifikasi Responden Menurut Usia	42
4.2.1.2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	43
4.3 Analisis Data	43
4.3.1. Pengujian Validitas	43
4.3.2. Pengujian Reliabilitas	44
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.3.5. Analisis Koefisien Determinasi Berganda	54



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

	4.3.6. Pengujian Hipotesis.....	54
BAB V	PENUTUP	62
	5.1. Kesimpulan	62
	5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan	7
Tabel 2.2.	Perbedaan Penelitian I	19
Tabel 2.3.	Perbedaan Penelitian II	21
Tabel 4.1.	Klasifikasi Usia Responden	42
Tabel 4.2.	Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3.	Analisis Validitas	44
Tabel 4.4.	Analisis Reliabilitas	45
Tabel 4.5.	Durbin Watson Test	48
Tabel 4.6.	Multikolinearitas VIF	50
Tabel 4.7.	Model Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.8.	Koefisien Determinasi Berganda	54
Tabel 4.9.	Hasil Analisa Uji F	55
Tabel 4.10.	Hasil Analisa Uji t	56



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Mashlow's Hierarchy of Need.....	14
Gambar 2.2.	Rerangka Pemikiran	22
Gambar 3.1.	Kurva Uji F.....	31
Gambar 3.2.	Kurva Uji t.....	36
Gambar 4.1.	Sejarah PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk	38
Gambar 4.2.	Produk dan Jasa PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk.,	40
Gambar 4.3.	Jaringan Kantor.....	41
Gambar 4.4.	Normal P-P Plot.....	46
Gambar 4.5.	Histogram.....	47
Gambar 4.6.	Uji Heteroskedastisitas	51
Gambar 4.7.	Kurva Distribusi Uji F	56
Gambar 4.8.	Kurva Uji t Variabel Gaji	57
Gambar 4.9.	Kurva Uji t Variabel Jaminan Kesejahteraan	58
Gambar 4.10.	Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Gambar 4.11.	Kurva Uji t Sarana dan Fasilitas Kerja	60
Gambar 4.12.	Kurva Uji t Variabel Sikap Rekan Kerja.....	61



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Data Hasil Isian Kuesioner
Lampiran 3	Tabel Frekuensi
Lampiran 4	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Regresi
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Tabel Statistika
Lampiran 8	Surat Perusahaan
Lampiran 9	Company Profile
Lampiran 10	Dokumentasi



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

ABSTRAK

Oleh:

YENNY KURNIAWATI

Seorang pemimpin perlu untuk menciptakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber kepuasan kerja agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja, dapat melakukan kesalahan dan hal negatif lainnya sehingga dapat merugikan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja* serta *sikap rekan kerja* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya.

Dalam penelitian ini obyek penelitiannya adalah gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja serta sikap rekan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya oleh subyek penelitian yaitu karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel 40 responden. Pengujian penelitian menggunakan model regresi linier berganda. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja* serta *sikap rekan kerja* memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya. Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel gaji (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya, terbukti $t_{hitung} = 2.471 > 2.032$, jaminan kesejahteraan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya, terbukti $t_{hitung} = -0.249 < 2.032$, lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya, terbukti $t_{hitung} = -1.798 < 2.032$, sarana dan fasilitas kerja (X_4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya, terbukti $t_{hitung} = 0.075 < 2.032$, dan sikap rekan kerja (X_5) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya, terbukti $t_{hitung} = 1.564 < 2.032$. Dari hasil penelitian dapat diperoleh bukti bahwa variabel yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk Cabang Pemuda Surabaya adalah variabel gaji (X_1) dengan nilai $t_{hitung} = 2.471$.

Kata kunci : *gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, sikap rekan kerja, kepuasan kerja*.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

ABSTRACT

By:
YENNY KURNIAWATI

A leader needs to create the factors that can be a source of job satisfaction to corporate goals and objectives can be achieved. Employees who are dissatisfied at work, can make mistakes and other negative things that could hurt the company. The purpose of this study was to determine the effect of salary, welfare benefits, work environment, facilities and amenities as well as the attitude of colleagues working simultaneously and partial effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya.

In this study the object of his research is the salary, welfare benefits, work environment, facilities and employment facilities and the attitude of colleagues who have an influence on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya of the study subjects are employees of Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya. Sampling in this study conducted with a sample of 40 respondents. Testing research using multiple linear regression models. Measurement scale used is a Likert scale. The results showed that the salaries, welfare benefits, work environment, facilities and employment facilities and the attitude of peers has an influence on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya. F test results proved that the variable salary, welfare benefits, work environment, facilities and amenities as well as the attitude of colleagues working simultaneously or jointly affect employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, where the value $F_{count} > F_{table}$, the $3.601 > 2.49$. By using the t test proved that salary (X1) effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, proved $t_{count} > t_{table}$ is $2.471 > 2.032$, welfare benefits (X2) had no effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, proved $t_{count} < t_{table}$ is $-0.249 < 2.032$, the working environment (X3) had no effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, proved $t_{count} < t_{table}$ namely $-1.798 < 2.032$, tools and working facilities (X4) had no effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, proved $t_{count} < t_{table}$ is $0.075 < 2.032$, and the attitude of co-workers (X5) had no effect on employee job satisfaction Mayapada International Bank, Inc, Tbk Pemuda Branch Surabaya, proved $t_{count} < t_{table}$ is $1.564 < 2.032$. From the research results can be obtained evidence that the variables that influence on employee job satisfaction Mayapada PT Bank International, Inc. Youth Branch Surabaya is the salary variable (X1), with t count value = 2.471.

Key words: *salary, welfare benefits, work environment, tools and working facilities, co-worker attitudes, job satisfaction.*



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, JAMINAN KESEJAHTERAAN,
LINGKUNGAN KERJA, SARANA DAN FASILITAS KERJA,
SERTA SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.BANK MAYAPADA
INTERNASIONAL,TBK CABANG PEMUDA SURABAYA**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan
Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika
Program Studi Manajemen Pemasaran

Pada hari ini, Tanggal ... 9.8.7... 2012

Disusun oleh :

Nama : YENNY KURNIAWATI
NPM : 0821639
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Pemasaran

Tim Penguji:

Nama

1. V. Ratna Inggawati, S.E, MM (Ketua)



2. Ora. Maria Widyastuti, MM. (Anggota)



3. Thyophoida W.S.P., SE., MM. (Anggota)



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh **Yenny Kurniawati** dengan NPM. 0821639

Telah diuji pada!0.7.03.7.....2012 dan dinyatakan **LULUS** oleh :

Ketua Tim Penguji :



V. Ratna Inggawati., SE., MM.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Maria Widyastuti, MM.

Ketua Program Studi



Thyophoida W.S.P., SE., MM.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama YENNY KURNIA WATI
NPM 0821639
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen
Judul Skripsi Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja, serta Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Cabang Pemuda Surabaya.

Pembimbing,
Tanggal, 08-08-2012



V. Ratna Inggawati, SE., MM.

Mengetahui :
Ketua Program Studi
Tanggal, 11-08-2012

- Thyophoida - MM.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat dewasa ini, pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan pada abad kedua puluh satu ini. Adanya pertumbuhan dunia usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengelolaan yang lebih baik agar perusahaan dapat lebih bertahan atau bahkan dapat lebih berkembang. Perusahaan selalu berupaya mempersiapkan dan juga mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik dengan tujuan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Banyak perusahaan semakin kompetitif di dalam menjalankan roda bisnisnya. Mereka berlomba-lomba untuk melakukan berbagai pengembangan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Apa yang dikelola dan dikembangkan bukan hanya meliputi hal-hal yang bersifat material seperti keuntungan uang tetapi juga hal-hal yang bersifat non material yaitu manusia yang ada dalam perusahaan (karyawan). Manusia (karyawan) adalah unsur terpenting dan paling kompleks. Menyadari arti pentingnya manusia dalam perusahaan maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan.

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena pada dasarnya karyawan memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan. Salah satu pengembangan di dalam perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja karyawan



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



yang dimiliki sehingga mereka dapat berbuat yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan wajib menciptakan keselarasan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan masing-masing karyawan. Keselarasan ini dapat tercapai apabila perusahaan mampu menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun terkadang perusahaan tidak menyadari bahwa faktor kepuasan kerja secara tidak langsung memegang peranan penting sebagai motivator di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terlepas dari kealpaan dan ketidaktahuan perusahaan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan pada dasarnya mempunyai sejumlah kebutuhan dan keinginan individu. Hal tersebut menyebabkan mereka terdorong untuk berusaha memenuhinya. Satu kebutuhan dan keinginan terpenuhi atau terpuaskan, maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan lain yang belum terpenuhi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Seorang pemimpin yang baik dan bijaksana diharapkan untuk dapat mengetahui dan memahami apa yang menjadi keinginan, harapan, kebutuhan dan tujuan daripada para karyawan. Seorang pemimpin perlu untuk menciptakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan keterlambatan dan penurunan mutu di berbagai bidang seperti bidang marketing, pelayanan, dan sebagainya. Karyawan tidak puas dalam bekerja, biasanya mereka kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan



biaya, waktu, dan sebagainya. Pendeknya, karyawan yang tidak puas dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, termasuk timbulnya demonstrasi-demonstrasi yang pada beberapa tahun terakhir ini marak terjadi di Indonesia.

Bertahan dan keluarnya karyawan dari perusahaan merupakan ukuran objektif tentang puas atau tidak puasnya karyawan dalam perusahaan atau organisasi manapun. Prinsipnya, orang akan bekerja lebih untuk apa yang ia sukai dan bekerja kurang untuk sesuatu yang tidak ia sukai. Kesimpulannya, karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan lebih produktif dari karyawan yang kurang menyenangi pekerjaannya.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja.

Kurang menyadarinya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta mengingat bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, maka penulis memutuskan mengadakan penelitian kepada PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Penulis melakukan penelitian “ Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja, serta sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Cabang Pemuda Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :



1. Apakah gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara simultan ?
2. Apakah gaji,jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara parsial ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui apakah gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara simultan.
2. Ingin mengetahui apakah gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis



- a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digambarkan secara teoritis mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Sebagai sarana untuk menerapkan apa yang telah didapat di bangku kuliah serta dari buku-buku literatur dan dapat menambah pengalaman bagi penulis.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan untuk memperluas pandangan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dijadikan ilmu penunjang bagi kalangan akademis.
- b. Melalui penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui indeks kepuasan karyawan dan dapat memonitor antara harapan karyawan dan persepsi dari apa yang diterimanya dari perusahaan tempat mereka bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaji

Nawawi (2003:315), mendefinisikan gaji sebagai “Pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya”.

Nawawi (2003:316) mengutip dari Hadi Poerwono berpendapat “Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang sudah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa-masa atau syarat-syarat tertentu”.

Martoyo (2000:130), mendefinisikan “Gaji adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan”.

Flippo (2000:118), “Gaji didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa dalam mencapai tujuan organisasi”.

2.1.2 Jaminan Kesejahteraan

Robin (2000:100), yang dimaksud dengan jaminan kesejahteraan adalah “Suatu jaminan kesejahteraan yang diperoleh oleh para karyawan atau para pekerja dalam perusahaan yang meliputi tunjangan hari raya (THR), uang pesangon, uang belanja karyawan, dan ketersediaan obat-obatan”.

Hasibuan (2001:185), mendefinisikan “Jaminan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”.

Dengan adanya jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, maka secara otomatis membuat para karyawan menjadi

lebih terpacu atau termotivasi lagi dalam usaha memajukan perusahaan tempat mereka bekerja.

TABEL 2.1
JENIS-JENIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN

NO.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Mushala / masjid	Puskesmas / dokter
2	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Uang lebaran/natal	Kesenian	Bantuan hukum
5	Bonus/gratifikasi	Pendidikan / seminar	Penasihat keuangan
6	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit rumah
8	Uang pengobatan	Ijin	

Sumber : Hasibuan (2001:188). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan karyawan harus hati-hati, bukan emosional.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:117), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Nawawi (2008:110), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memberikan atau dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi para pekerja itu sendiri”.





Hariandja (2009:100), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah

“Suatu tempat atau wadah yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memberikan pengaruh kepada para pekerja dalam menjalankan tugasnya”.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:117), “Faktor-faktor yang dapat menunjang lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan”.

Dari item di atas maka dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut :

1. Pewarnaan
Warna dapat dimasukkan sebagai faktor kerja. Tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya sangat besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.
2. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi.
3. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.
4. Penerangan
Penerangan di sini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
5. Musik
Bahwa musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama-sama kita ketahui. Dalam hal musik, selain dipilihkan yang menyenangkan harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai pada karyawan, tetapi pengaruhnya pada pekerjaan justru negatif.
6. Keamanan
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksudkan di sini adalah



keamanan dalam lingkungan kerja dan keamanan terhadap keselamatan diri setiap karyawan. Keamanan terhadap diri setiap karyawan adalah aturan yang sangat penting yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya, serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya.

7. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini, konsentrasi bekerja akan terganggu. Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebiasaan sehingga tidak dirasakan sebagai gangguan lagi. Tetapi keadaan ini tidak berlaku bagi setiap orang. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau mengusahakan sedemikian rupa supaya kebisingan menjadi berkurang.

2.1.4 Sarana dan Fasilitas Kerja

Nitisemito (2000:90), yang dimaksud dengan sarana dan fasilitas kerja adalah “Segala peralatan dan fasilitas kerja yang mendukung aktifitas kerja yang meliputi : perlengkapan dan peralatan, sirkulasi udara dan pencahayaan serta fasilitas pendukung lainnya”.

Kuswadi (2004:27) “Sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan yang bersangkutan masih mampu meningkatkan hasil kerjanya apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada”. Jadi, sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja, yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan.

2.1.5 Sikap Rekan Kerja

Robbin (2000:98), yang dimaksud dengan sikap rekan kerja adalah “Suatu sikap yang dimiliki oleh teman sekerja di mana mereka dapat berinteraksi dan



merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dengan adanya interaksi antar sesama pekerja, maka secara cepat atau lambat karyawan akan mengetahui bagaimana sikap rekan kerja yang sebenarnya, apakah mereka mempunyai sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Selain itu sikap rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Di mana dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan rekan kerja yang dapat membantu dan tentunya yang mempunyai sikap menyenangkan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Martoyo (2000:142) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai : “Keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Hasibuan (2007:199) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi antara dalam dan luar pekerjaan”.

Handoko (2008:193) mendefinisikan “ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kuswadi (2004:13) mendefinisikan “Kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai di seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan



karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya”.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerjanya.

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja itu sendiri adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan mereka di mana hal itu tercermin dalam tindakan atau sikap mereka baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan hal lainnya yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu, dan sebagainya.

2.1.6.2 Pentingnya Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan

Kuswadi (2004:7), “Ukuran kepuasan karyawan merupakan langkah pertama yang krusial untuk sebagian besar perusahaan dan program-program loyalitas. Kepuasan dapat membantu dalam memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang melalui empat cara, yaitu :

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi.
2. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif.
3. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.
4. Karyawan yang puas cenderung dapat menciptakan pelanggan yang puas”.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:200), “Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringan pekerjaannya
3. Suasana dan lingkungan pekerjaannya
4. Sifat pekerjaan (monoton atau tidak)



5. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
6. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan”.

Hedjarchman dan Husnan (2008:184) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Gaji atau upah yang baik
2. Rekan kerja yang kompak
3. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
4. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik
5. Pengarahan dan perintah yang wajar
6. Pekerjaan yang berarti
7. Kesempatan untuk maju
8. Organisasi atau tempat kerja dihargai oleh masyarakat”.

Menurut Sunyoto (2001:360), “Tingkat kerja seseorang berhubungan dengan bagaimana reaksi daripada perilaku yang bersangkutan terhadap aspek pekerjaan seperti kondisi kerja, pengawasan, materi pekerjaan, jaminan sosial, rekan kerja, upah atau gaji dan lain sebagainya”.

Menurut Kuswadi (2004:23), “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dapat dikategorikan menjadi banyak kelompok atau atribut, antara lain :

1. Gaji/Pendapatan
2. Variasi pekerjaan
3. Keamanan kerja
4. Merasa dihargai
5. Merasa dipercaya
6. Pengakuan prestasi kerja (terima kasih)
7. Fleksibilitas atau keluwesan jam kerja
8. Hak libur
9. Kesempatan promosi
10. Penghargaan dari manajemen
11. Pelatihan
12. Skema pensiun
13. Sikap rekan kerja yang menyenangkan
14. Komunikasi dengan pimpinan pusat
15. Fleksibilitas dari atasan
16. Jumlah jam kerja
17. Jaminan kesejahteraan
18. Tantangan kerja
19. Mendapat kesempatan yang sama
20. Komunikasi antar bagian dalam perusahaan
21. Perusahaan mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan
22. Lokasi kantor dari rumah



23. Penilaian
24. Lingkungan kerja yang baik
25. Dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan
26. Reputasi atasan
27. Keamanan pribadi
28. Sarana dan fasilitas kerja yang memadai
29. Respek kepada manajemen
30. Parkir kendaraan
31. Etika atasan
32. Kebijakan dalam merokok
33. Kamar P3K”.

2.1.6.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Ashar Munandar (2001:366), “Pengukuran kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain melalui tanya jawab secara perseorangan (interview), dengan angket (kuesioner), ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Karyawan dalam hal ini dapat mengungkapkan perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Dasar asumsi aspek-aspek pekerjaan adalah hanya orangnya sendiri yang paling tahu persis bagaimana perasaan terhadap pekerjaannya”.

Kuswadi (2004:59), “Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan dua cara, antara lain : melalui wawancara dengan melibatkan karyawan, tenaga ahli, serta pihak lain yang dianggap penting dan grup diskusi fokus (Focus Group Discussion atau FGD) yang melibatkan beberapa karyawan yang dianggap mewakili seluruh karyawan”.

2.1.6.5 Jenjang Kebutuhan Manusia Sebagai Karyawan

Menurut Maslow, jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan (Maslow’s Hierarchy of Needs) ialah :

1. *Basic Needs*
Kebutuhan Fisiologis/dasar/pokok seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, tidur, seks, udara sejuk, dan lain-lain.
2. *Safety-Security Needs*
Kebutuhan akan rasa aman, jauh dari bahaya dalam menghadapi kebutuhannya.
3. *Social-Affiliation Needs*



Kebutuhan akan kegiatan sosial, diterima oleh kelompok agar tidak merasa terasing

4. *Esteem-Recognition Needs*

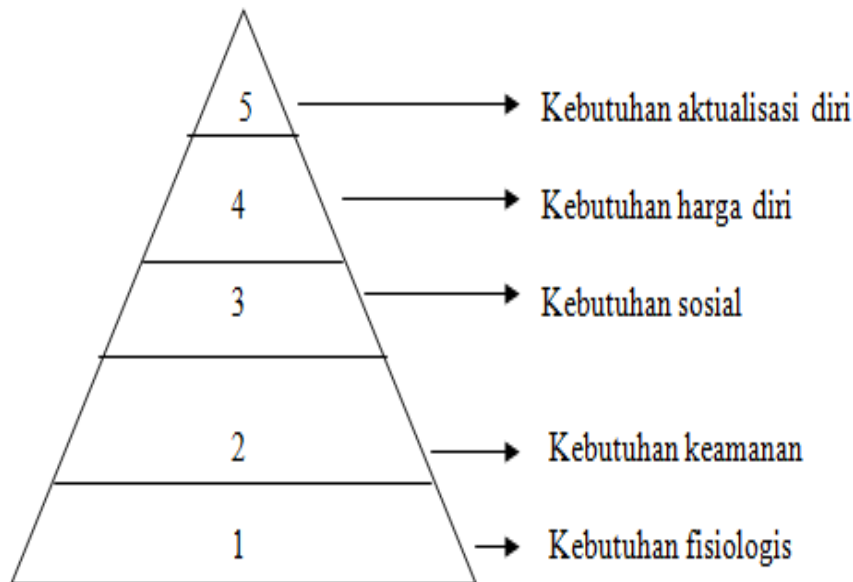
Kebutuhan untuk dihargai dan dihormati orang lain

5. *Self-Actualization Needs*

Kebutuhan untuk mendapatkan realisasi diri dan terpenuhinya cita-cita pribadi sehingga dapat mengembangkan potensi/kepastian dirinya”.

GAMBAR 2.1

MASHLOW'S HIERARCHY OF NEED



Sumber : Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan (Kuswadi,2004:21)

Menurut Mangkunegara (2009:68), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima serta tunjangan lainnya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kondisi tempat kerja, kemampuan, pendidikan dan sebagainya”.



As'ad (2004:38), "Berpendapat bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju;
Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja;
Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji;
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen;
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan (supervisi);
Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Aspek intrinsik dari pekerjaan;
Aspek yang menyebabkan seseorang menyukai pekerjaan karena pekerjaan itu sendiri.
- g. Kondisi kerja,
Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan;
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai aspek yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek yang pengukuran dalam kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan kesejahteraan sosial, kondisi kerja, teman sekerja dan aspek pengawasan atau supervisi.



2.1.7 Hubungan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja serta Sikap Rekan Kerja) dengan Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.7.1 Gaji

Menurut Robbins (2000:149) menyatakan bahwa “Para karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan gaji yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.



2.1.7.2 Jaminan Kesejahteraan

Menurut Luthans (2006:145) menyatakan bahwa “Jaminan Kesejahteraan mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya fasilitas balas jasa tambahan yang diberikan oleh perusahaan”.

Dengan demikian, melalui jaminan kesejahteraan, perusahaan akan memperoleh kestabilan dalam bekerja dan kesejahteraan karyawanpun akan lebih terjamin. Karena kestabilan dalam bekerja dan terjaminnya kesejahteraan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.7.3 Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2006:146) menyatakan bahwa “Lingkungan yang bersih dan menarik akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani” Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan akan berdampak sebaliknya pula.

Dengan demikian apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

2.1.7.4 Sarana dan Fasilitas Kerja

Menurut Hasibuan (2007:169) menyatakan bahwa “Sarana dan Fasilitas dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk melakukan pelaksanaan kerja yang maksimal”.



Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.7.5 Sikap Rekan Kerja

Menurut Luthans (2006:146) menyatakan bahwa “Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja”. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi.

Dengan demikian tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1.1 Penelitian yang dilakukan oleh Setya Iswahyudi Prayogo (2005) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Jawa Indah di Surabaya”. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :



Dalam penelitian CV. Jawa Indah adalah perusahaan pengelolaan biji plastik, yang bergerak dalam usaha mengelola biji plastik atau bahan mentah menjadi barang jadi (seperti wakul). Responden penelitian adalah karyawan tetap CV. Jawa Indah yang berjumlah 34 orang.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas, yaitu : gaji (X1), suasana kerja (X2), sarana dan fasilitas kerja (X3), sikap pimpinan (X4), serta faktor extern (X5) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai Fhitung 13,176 > Ftabel 2,56. Dalam hubungan secara simultan ini, diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 70,2 % yang menggambarkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jawa Indah di Surabaya. Secara parsial variabel gaji (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung (2,646) > ttabel (2,048), suasana kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung (0,178) > ttabel (2,048), sarana dan fasilitas kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung (1,354) > ttabel (2,048), sikap pimpinan (X4) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung (1,958) > ttabel (2,048), faktor extern (X5) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan thitung (0,713) > ttabel (2,048).

2.2.1.2 Persamaan Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang

Meneliti materi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Cara pengambilan data dengan kuesioner.

Lokasi penelitian di Surabaya.

2.2.1.3 Perbedaan Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang

TABEL 2.2

PERBEDAAN PENELITIAN

No.	Indikator	Penelitian Sebelum	Penelitian Sekarang
1	Subyek Penelitian	CV. Jawa Indah	PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk

2	Responden	34 orang	40 orang
3	Variabel	6 variabel	6 variabel
4	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda, Koefisien Korelasi Parsial, Uji F dan Uji T	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda, Uji F dan Uji T

2.2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Herland Handy Wijaya (2005) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Variasi Mobil Esprit Motorspot di Surabaya”.

Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Dalam penelitian Variasi Mobil Esprit Motorspot adalah perusahaan variasi yang tidak hanya menjual produk barang, tetapi juga dituntut untuk memberikan service yang memuaskan kepada para kustomer. Responden penelitian adalah karyawan tetap Variasi Mobil Esprit Motorspot yang berjumlah 50 orang.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas, yaitu : gaji (X1), jaminan kesejahteraan (X2), sikap rekan kerja (X3), lingkungan kerja (X4), sarana dan fasilitas kerja (X5), serta pelatihan (X6) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} 7,467 > F_{tabel} 2,315$. Secara parsial variabel gaji (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (2,376) > t_{tabel} (-2,019)$, jaminan kesejahteraan (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (0,720) > t_{tabel} (2,019)$, sikap rekan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (2,019)$, lingkungan kerja (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (3,491) > t_{tabel} (2,019)$, sarana dan fasilitas kerja (X5) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (0,205) > t_{tabel} (2,019)$, sedangkan variabel pelatihan (X6) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan $t_{hitung} (0,324) > t_{tabel} (2,019)$.



2.2.2.2 Persamaan Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang

Meneliti materi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Cara pengambilan data dengan kuesioner.

Lokasi penelitian di Surabaya.

2.2.2.3 Perbedaan Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Sekarang

TABEL 2.3

PERBEDAAN PENELITIAN

No.	Indikator	Penelitian Sebelum	Penelitian Sekarang
1	Subyek Penelitian	Variasi Mobil Esprit	PT.Bank Mayapada Internasional,Tbk
2	Responden	50 orang	40 orang
3	Variabel	7 variabel	6 variabel
4	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda, Koefisien Korelasi Parsial, Uji F dan Uji T	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda, Uji F dan Uji T

2.3 Hipotesis Penelitian

Setelah memperhatikan latar belakang, rumusan masalah dan berdasarkan landasan teori, maka penulis dapat memberikan hipotesa sebagai berikut :

1. Gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Mayapada Internasional,Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara simultan.

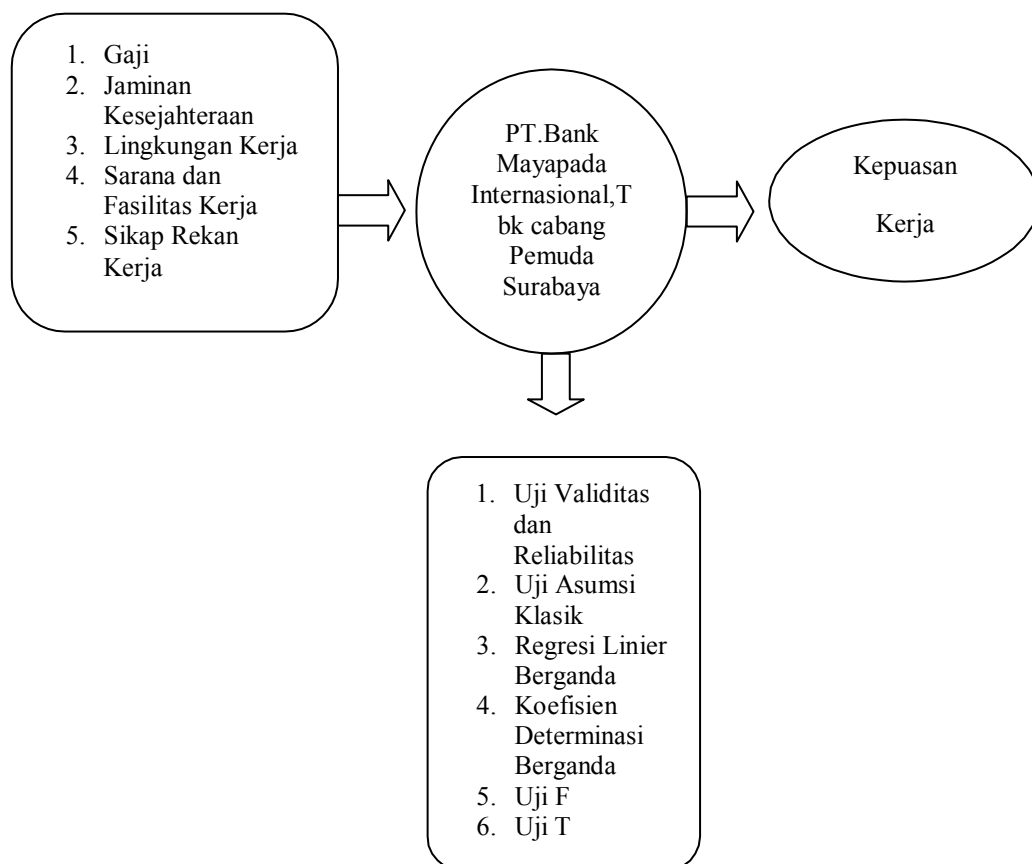


2. Gaji, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, serta sikap rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mayapada Internasional, Tbk Cabang Pemuda Surabaya secara parsial.

2.4 Rerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan 6 variabel yaitu 5 variabel bebas (*independent variable*) dan 1 variabel terikat (*dependent variable*). Model analisisnya adalah sebagai berikut :

GAMBAR 2.2
RERANGKA PEMIKIRAN





Variabel Terikat : Kepuasan Kerja

Variabel bebas :

X1 : Gaji

X2 : Jaminan Kesejahteraan

X3 : Lingkungan Kerja

X4 : Sarana dan Fasilitas Kerja

X5 : Sikap Rekan Kerja